

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah :
 - a. Motivasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 45,04% yang masih kurang dari bobot skoring 60%, atau $45,04\% < 60\%$. Rendahnya motivasi, disebabkan karena kurangnya kebutuhan akan afiliasi yang dimiliki oleh karyawan.
 - b. Pengembangan karir PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang termasuk dalam kategori tidak efektif, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 40,11%, yang masih kurang dari bobot skoring 60%, atau $40,11\% < 60\%$. Pengembangan karir yang tidak

efektif disebabkan karena atasan kurang memberikan arahan mengenai jenjang karir yang dapat dicapai didalam perusahaan.

- c. Kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar $42,98\% < 60\%$ bobot skoring. Kepuasan kerja rendah disebabkan karena prosedur promosi di dalam perusahaan belum adil dan jelas.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Artinya apabila motivasi meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. motivasi karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang masih berada pada kategori rendah, yang menyebabkan kepuasan kerja yang diperoleh juga akan rendah.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Artinya apabila pengembangan karir dilaksanakan dengan efektif maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun, pelaksanaan pengembangan karir di dalam PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang masih belum efektif, sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan rendah.
4. Motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. Artinya jika perusahaan memperhatikan motivasi karyawan dan pengembangan karir karyawan maka kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang akan tinggi.

5. Besarnya kontribusi motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang adalah sebesar 53,7%.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: lingkungan kerja, promosi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang:

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi bagi para karyawan agar lebih terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan disarankan untuk membuat lingkungan kerja yang lebih harmonis, agar tercipta hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan dan perusahaan diharapkan lebih meningkatkan sistem kekeluargaan di dalam perusahaan agar terciptanya hubungan yang baik antar karyawan. Misalnya dengan diadakan kegiatan *family gathering*, maka hubungan yang erat terjalin di antara karyawan. Perusahaan juga dapat mengadakan pertemuan yang rutin dengan mengumpulkan seluruh karyawan dengan para atasan agar menimbulkan rasa persaudaraan yang lebih akrab. Dengan begitu karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan suasana yang harmonis. Selain itu perusahaan disarankan agar selalu memberikan arahan dan pengaruh yang baik terhadap karyawan di dalam pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan juga disarankan meningkatkan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara objektif dan adil terhadap prestasi yang dimiliki karyawan. Misalnya penghargaan diberikan dalam bentuk piagam, bonus, bingkisan, dan promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki motivasi tinggi misalnya untuk karyawan yang tidak pernah telat, selalu mencapai target dan karyawan yang ikut berpartisipasi aktif untuk perusahaan. Selain itu, penghargaan juga dapat diberikan kepada karyawan dengan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi jika perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Dengan demikian hal ini akan memacu karyawan agar bekerja dengan sebaik

mungkin dan merasa dihargai atas pencapaian yang telah diraihny sehingga dapat memotivasi karyawan.

2. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Selain itu, perusahaan diharapkan agar membuat metode dan proses alur karir yang jelas, sehingga akan membuat pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Metode dan proses alur karir yang jelas akan membuat sistem pengembangan karir lebih efektif, karena akan memudahkan karyawan dalam membuat rencana-rencana karirnya dimasa depan dan akan membuat karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan posisi jabatannya. Dengan demikian karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi terhadap hasil pencapaian karirnya, sehingga akan memberikan pengaruh tidak hanya kepada karyawan saja tetapi juga bagi perusahaan.